

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 08-2000

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas treinta minutos del diecisiete de febrero del año dos mil, con asistencia de los Magistrados Bernardo van der Laat Echeverría, quien preside y Rodrigo Castro Monge, los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Mesequer Monge, Dr. Oscar González Camacho y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Se dio lectura y aprobó las actas N° 06-2000 y 07-2000.

ARTICULO II

Se procede a analizar el Informe CV-039-2000 relacionado con la solicitud de reconocimiento del sobresueldo por riesgo para el puesto Técnico Criminalístico, plaza N° 047148. En lo relevante señala:

1. GESTIONES

1.1 *Los Doctores Luis Del Valle Carazo y Leslie Solano Calderón, jefes de la Sección de Patología Forense y el Departamento de Medicina Legal respectivamente, solicitan el reconocimiento del plus salarial por riesgo y el beneficio de vacaciones profilácticas al puesto de Técnico Criminalístico, plaza N°047148.*

2. JUSTIFICACION

2.1 *Los solicitantes justifican su petición en que el funcionario que ocupa interinamente dicho puesto está expuesto a los mismos riesgos que el Técnico Disector, además que son funciones que solo él las conoce y domina en la sección.*

*.***.*

4. ANTECEDENTES

4.1 *Corte Plena, sesión del 19 de octubre de 1992, artículo XXX.*

En lo que interesa, respecto del reconocimiento del pago por riesgo a los investigadores, el acuerdo dicta lo siguiente:

Punto B). El sobresueldo que se reconoce no es por prohibición, **sino por el riesgo o peligrosidad por la naturaleza del servicio**, por disponibilidad y por variación de jornada, en el sentido de que la Ley de Presupuesto se usará sólo la última expresión, ya que existe en ella. Ese sobresueldo se fija en el veinte por ciento al salario base, **también en el entendido que se reconocerá solamente a los investigadores** y mientras se mantengan como tales, ya que cesará cuando cambian de actividad.”

Este acuerdo tiene gran importancia por cuanto fue el primer reconocimiento realizado en la Institución al personal de investigación. Como puede observarse la intención original fue la de reconocer el sobresueldo solamente a los investigadores y el mismo no corresponde únicamente a riesgo o peligrosidad, sino también a otras condiciones como lo son disponibilidad y variación de jornada.

4.2 Reconocimientos de porcentajes salariales por riesgo o peligrosidad, y descansos extraordinarios por vacaciones profilácticas en el Poder Judicial.

Como se indicó, cabe destacar dentro de la recopilación siguiente, que el porcentaje indicado para los puestos del área investigativa no compensa exclusivamente el factor riesgo o peligrosidad, incluye también disponibilidad y variación de jornada. Se anota en el cuadro un 20% toda vez que el acuerdo generador de este reconocimiento no define con precisión cuanto de este porcentaje corresponde a cada uno de los factores.

Otro aspecto a resaltar es la inclusión por parte de Corte Plena de la totalidad de médicos, psicólogos y odontólogos del Departamento de Medicina Legal, dentro del grupo de puestos a los cuales se les paga el sobresueldo en mención.

Se presenta a continuación el grupo de puestos a los cuales se les ha reconocido algún porcentaje sobre el salario base por concepto de riesgo o peligrosidad, así como cualquier descanso extraordinario orientado a la profilaxis.

Cuadro de reconocimiento de riesgo y/o peligrosidad en la Institución

PUESTO	%RIESGO / PELIGROSIDAD	VACACIONES PROFILÁCTICAS
Auxiliar de Investigación 1	20	
Auxiliar de Investigación 2	20	
Auxiliar de Investigación 3	20	
Encargado Unidad O.I.J.	20	
Jefe de Servicio O.I.J.	20	
Jefe de Subdelegación	20	

Jefe Sec. Inv. Crimin. 1	20	
Jefe Sec. Inv. Crimin. 2	20	
Jefe Sec. Inv. Crimin. 3	20	
Oficial de Inv. 1	20	
Oficial de Inv. 2	20	
Oficial de Inv. 3	20	
Subjefe de Delegación O.I.J.	20	
Suboficial de Inv 1	20	
Suboficial de Inv 2	20	
Suboficial de Inv 3	20	
Supervisor de Serv. O.I.J.	20	
Auxiliar de Cárceles	10	
Citador Judicial	10	
Comprador	10	
Conductor de Detenidos	10	
Conductor de Menores	10	
Chofer 1	10	
Chofer 2	10	
Chofer 3	10	
Guarda 1	10	
Guarda 2	10	
Oficial de Pensiones Aliment.	10	
Téc. Produc. Audiovisuales	10	
Asistente de Laboratorio	5	
Asistente de Odontología	5	10 días naturales
Biólogo	5	
Fotógrafo Criminalista	5	
Jefe Secc. Fotog. y Audiov.	5	
Odontólogo	5	10 días naturales
Tecnólogo Médico	5	10 días naturales
Microbiólogo Clínico	5	
Médico Residente	5	
Médico 1	5	10 días naturales
Médico 2	5	
Médico 3	5	10 días naturales
Médico 5	5	
Integrante Cons. Méd. Forens.	5	
Microb. Químico-Clínico	5	
Químico	5	
Psicólogo Clínico	5	
Psiquiatra	5	
Odontólogo	5	10 días naturales

5. SITUACION ACTUAL

Se desarrolló un instrumento para medir y comparar el riesgo en que están inmersos los diferentes puestos en el desarrollo de sus funciones.

El mismo se presenta a continuación.

Grado A.

GRADO A	
CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
A1 Condiciones inseguras:	
1. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes.	a) Detención b) Requisa c) Custodia d) Mayor posibilidad de utilizar el arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación. e) Transporte de detenidos desde y hacia los centros correccionales.
2. Trabajo directo, continuo y frecuente en lugares donde pueden formarse asociaciones ilícitas.	a) Incursionar en lugares donde pueden gestarse grupos informales para la comisión de ilícitos. b) Ambiente incontrolado. Normalmente el motivo para ingresar a diferentes ambientes es del orden represivo, lo cual genera una mayor dificultad para controlar la totalidad de variables existentes.
3. Labores continuas de inteligencia:	a) Infiltraciones b) Seguimientos c) Trabajos en oculto, etc.
4. Labores continuas de localización y presentación de personas.	a) Búsqueda de víctimas de ilícitos. b) Ubicación y presentación de acusados, testigos u otros.

Grado B.

GRADO B	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES/ CAMPO DE ACCIÓN
B1. Actos inseguros:	
1 Factor de riesgo ambiental químico: posibilidad de contraer algún tipo de enfermedad laboral, como consecuencia del manejo continuo de sustancias químicas.	a) Exposición continua en conjunto de medidas de seguridad inadecuadas. b) Insuficiencia de las medidas de seguridad (sustancias que se absorben en la piel).
2. Factor de riesgo ambiental biológico: contagio por virus o bacterias, consecuencia de la manipulación de fluidos corporales, instrumental quirúrgico, instrumental punzocortante diverso, etc.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad. (ej.: aún con la respectiva utilización del equipo de seguridad, pueden darse cortaduras en la extracción de muestras de sangre u otro tipo de fluidos corporales, haciendo la probabilidad de contagio más alta).
B2. Condiciones Inseguras:	
1. Labores de seguridad y vigilancia :	a) De personas, actividades. b) Edificios

	c) Bienes.
<p>2. Interacción física directa (sujetar, manipular, dirigir) con el sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia.</p> <p>Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos.</p>	a) Toma de huellas dactiloscópicas.

Grado C.

GRADO C	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES/CAMPOS DE ACCION
1.- Ausencia de relación física directa con delincuentes.	a.- No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de seguridad adecuados y suficientes.
2.- Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados.	a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas e implementos de seguridad. b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral.
3.- Labores de carácter administrativo.	a.- Las actividades que se desarrollan son de carácter administrativo y no implican posibilidad alguna de contagios vírales o por manipulación de objetos, enfermedades profesionales por contacto con químicos o relación con delincuentes.
4.- Puestos considerados dentro de los estratos superiores de tipo ejecutivo o gerencial, en los que su remuneración incluye los diversos factores y características del cargo.	

Los grados indicados son excluyentes, implicando que cuando un puesto califica por alguna circunstancia especial en el grado A, no debe hacerse acreedor de otro porcentaje adicional debido a la existencia de alguna condición del grado B.

Los grados encuentran asidero primordialmente en la **interacción física directa** y en el concepto de "**actividad continua**". Entendiéndose el primer concepto como las relaciones de detención, requisita, custodia, transporte y manipulación de personas. Por su parte al denominarse "actividad continua" se entenderá como aquella **actividad normal del puesto, de mayor frecuencia (superior o igual al 70%)**.

.*,*.

7. CUESTIONARIO DE CLASIFICACION

En el citado instrumento el petente expone las tareas que le corresponde realizar, las mismas son las siguientes:

- Tomar las huellas necrodactilares a todos los cadáveres.
- Identificar y tomar fotografías a los cadáveres que ingresan a la morgue.
- Mantener actualizado el libro de "Registro de Cadáveres no retirados y desconocidos".
- Coordinar con las Embajadas la identificación de cadáveres extranjeros.
- Colaborar con el equipo de Delitos Varios en la investigación de desaparecidos.
- Llevar el control del reporte de personas desaparecidas.
- Coordinar los casos que se identifican mediante ADN.

- *Recolectar y trasladar las muestras para sus análisis correspondientes.*
- *Llevar la cadena de custodia de muestras biológicas, proyectiles, cabellos, libros, etc.*

8. ANALISIS Y CONCLUSIONES

8.1 Dentro de la gama de tareas que le corresponde realizar al funcionario en mención, se considera la aplicación de la huella necrodactilar como la labor que experimenta una mayor posibilidad de riesgo debido a la manipulación de fluidos corporales y el instrumental punzocortante a utilizar. Por ende, está expuesto a adquirir enfermedades infectocontagiosas que puedan alterar en forma peligrosa su salud.

Dicha tarea la realiza el ocupante del puesto desde hace un año, además de ostentar los requisitos de la clase, experiencia y la capacitación necesaria para ocupar el puesto.

8.2 La posibilidad de contagio en el desarrollo de sus labores es bastante alta, debido a que en algunas ocasiones por la rigidez que experimenta el cadáver tiene que manipular el mismo sin la utilización de guantes para que no se le resbale.

8.3 *Existe insuficiencia en las medidas de seguridad ya que aún con la utilización misma del equipo que son únicamente los guantes, se pueden presentar situaciones inesperadas que puedan generar un contagio inmediato.*

8.4 *En el desarrollo de sus funciones existe posibilidad de contagios por virus o bacterias, debido a errores de manipulación de fluidos corporales, instrumental quirúrgico y punzocortante .*

8.5 *Dentro del Instrumento para la Calificación del Riesgo se identifican los actos y condiciones inseguras propias a las tareas que le corresponde realizar al puesto en estudio.*

8.6 *Dentro de la institución existen otros puestos con características bastantes similares al del estudio, a los cuales se les reconoce el plus salarial por riesgo.*

9. RECOMENDACIONES

9.1 *Desde el punto de vista técnico y con base en la aplicación del instrumento utilizado para estos casos, resulta procedente, por las condiciones anteriormente analizadas, ubicar dentro del grado B (5%) al puesto número 047148, y de esta forma reconocerle el plus salarial por riesgo.*

9.2 *Dicho reconocimiento salarial es procedente eliminarlo si las condiciones por las cuales se otorgó, experimentan una variación*

sustancial que justifique dicha determinación, ya que el mismo no se considera un derecho adquirido.

9.3 En relación con la petición del beneficio de vacaciones profilácticas es imposible determinar por lo complejo de la materia y por la falta de estudios técnico médicos, si dicho descanso es necesario para descongestionar la carga emocional que se pueda producir en el desarrollo de las tareas. Por ende, se considera improcedente el reconocimiento de tal beneficio hasta que no se realice el estudio técnico médico respectivo. La elaboración de dicho estudio está en conocimiento del Consejo Superior el cual dictará las pautas a seguir.

*Luego de un intercambio de criterios **se acordó:***

- 1. Acoger en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal.*
- 2. Se solicita al Departamento de Personal recabar los antecedentes sobre la creación de la Comisión de Salud Ocupacional con el propósito de conocerlo en una próxima sesión.*

ARTICULO III

Se conoce el informe CV 019-2000 relacionado con la variación de la nomenclatura de Técnico Criminalístico. En lo relevante el mismo señala:

1. GESTION

El Consejo Superior en sesión N.37-98 del 19 de mayo 1998, traslada al Departamento de Personal la solicitud presentada por los Técnicos

Criminalísticos de la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos del Departamento de Ciencias Forenses para que sus puestos sean reclasificados a la clase "Peritos en Análisis de Escritura y Documentos".

2. FUNDAMENTO

En oficio sin número del 18 de mayo de 1998 enviado al Consejo Superior, los petentes exponen lo siguiente.

"...por cuanto el perito oficial en análisis de escritura y documentos, no podrá llevar a cabo cada una de las pericias solicitadas, de la manera estipuladas en el nuevo Código Procesal Penal por las siguientes razones.

Con la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Penal, nos hemos visto enfrentados a una problemática que no permite en una forma eficaz llevar a cabo las pericias en nuestra sección.

Nos referimos a los nuevos procedimientos establecidos..."

3. ANTECEDENTES

3.1 Oficio del 19 de mayo de 1998, suscrito por los Técnicos Criminalísticos de la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos, en el cual expresan " nos permitimos solicitar la recalificación de la nomenclatura de los puestos que ocupamos a la de Peritos en Análisis de Escritura y Documentos".

3.2 Oficio del 9 de julio de 1998 suscrito por los petentes, en el cual solicitan una reclasificación y valoración de sus puestos a partir del 20 de junio de 1998.

El punto 1 de este oficio señala :

“1. Con fecha 18 de mayo del año en curso, presentamos nuestra solicitud a efecto que se recalificara la nomenclatura de los puestos que ocupamos, a la de Peritos en Análisis de Escritura y Documentos Dudosos”.

3.3 Oficio 636-JP-98 del 11 de agosto de 1998 mediante el cual se solicita a la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva la interpretación legal al artículo 55 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.

3.4 Oficio 653-JP-98 del 18 de agosto de 1998 como adición al 636-JP-98 mediante el cual se remite a la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva el acuerdo del Consejo Superior en sesión del 4 de agosto de 1998, artículo XCV y copia del oficio suscrito por los Técnicos en Análisis de Escritura de Documentos Dudosos.

**.*.*.*

10. ANALISIS Y CONCLUSIONES

10.1 Por disposición institucional en el artículo 55 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, se cita específicamente a los jefes de Sección de los Departamentos de Ciencias Forenses y Medicina Legal como los peritos oficiales para practicar los exámenes y reconocimientos ordenados por los Tribunales de Justicia.

Sin embargo, en la práctica el anterior artículo se incumple ya que debido a las conclusiones de los análisis a las que lleguen los Técnicos en sus respectivos informes los acreditan como peritos, asumiendo éstos todas las responsabilidades pertinentes del caso.

En consecuencia, toda persona que se encarga de realizar las operaciones, exámenes y análisis propios del estudio solicitado dentro de un proceso, es un perito, es decir, un experto que posee conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o técnica, es decir, es un cargo dentro del proceso que lo califican para realizar el estudio, por ende su informe o dictamen es considerado pericial.

10.2 Dentro de la institución y propiamente en el departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, existen otros Técnicos que desarrollan tareas con características comparables a la de los peritos, relacionándose con el tipo de análisis y dictámenes que practican, en donde los mismos colaboran con la resolución de los diferentes casos que están a su cargo.

Éstos Técnicos también son considerados como peritos por el tipo de dictamen que rinden, dicho reconocimiento siempre se les ha identificado desde los inicios de sus tareas y máxime con la responsabilidad que genera el desarrollo de sus estudios.

10.3 Al considerarse a los jefes de sección como los peritos oficiales, implica que éstos serán los primeros convocados judicialmente en caso que sea necesaria alguna explicación, aclaración o ampliación del dictamen rendido por el técnico oficial.

Sin embargo, en la práctica lo anterior es diferente ya que en distintas ocasiones es llamado por las autoridades judiciales el técnico que realizó

la pericia y al que se le puede cuestionar sobre el procedimiento empleado y las observaciones propias de la pericia, dado que sería éste el autor de los análisis efectuados, aspectos que escapan al juicio del Jefe de la Sección, pues no practicó directamente el estudio.

10.4 Posteriormente, la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Penal, mantiene las tareas que siempre han realizado los peritos, en este sentido, siguen asumiendo la responsabilidad directa de sus dictámenes, siempre con el respectivo refrendo de la jefatura. Asimismo, siguen siendo citados a los debates para defender de la forma más técnica posible su peritación.

Por lo anterior, se considera que las funciones que le corresponde realizar a los peritos, tienen una alta responsabilidad y complejidad en cuanto a la ayuda que le brindan a las autoridades competentes para suministrar elementos de juicio adicionales para tomar decisiones más fundamentadas.

10.5 Los análisis que desarrollan los técnicos de la Sección de Análisis de Escritura tienen la facultad legal de servir a los jueces como medio de prueba para los diferentes casos que se presentan, cuando ello se considere oportuno.

También existe la posibilidad, según el artículo 4 de la Ley, de acudir a otro tipo de peritajes cuando los técnicos o profesionales de la Institución no pueden rendirlos.

Hay que destacar que a pesar de la función tan relevante que cumplen los petentes, ellos tienen únicamente la posibilidad de formarse laboralmente con la experiencia que van adquiriendo en el desarrollo mismo de sus funciones y la capacitación que les brinda la institución, debido que a nivel nacional no existe ente educativo que brinde dicha formación.

10.6 En relación con las tareas que les corresponde realizar, éstas a través del tiempo se mantienen sin ninguna variación representativa, más aún, la misma se ha beneficiado con la adquisición de equipos e instrumentos especiales que coadyuvan al desarrollo de sus análisis, facilitando de esta forma sus labores.

10.7 En lo que respecta a la ubicación dentro de la estructura salarial de la clase que ocupan los petentes, la misma no refleja ninguna inequidad en relación con sus deberes, responsabilidades y obligaciones, como también el requisito exigible para la clase misma.

11. RECOMENDACIONES

Desestimar la solicitud de los Técnicos Criminalísticos de la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos de variar su nomenclatura a "Peritos en Análisis de Escritura y Documentos, por la siguientes razones:

a) La función pericial que realizan los Técnicos Criminalísticos en mención, institucionalmente siempre se les ha reconocido, ya que la

misma corresponde a los deberes y obligaciones propias a la naturaleza del puesto, por ende siempre les ha correspondido asumir dicha responsabilidad.

b) La orientación que persigue el sistema de clasificación de puestos establecido en la institución, está dirigido a la creación de clases anchas, lo anterior con el fin de tener un mejor control de la estructura salarial. El establecimiento de títulos específicos por rama de actividad resulta inconveniente con la política antes mencionada.

c) Salarialmente los puestos de los petentes mantienen una consistencia en su ubicación dentro de la estructura general salarial con respecto a posiciones comparables.

d) Sus tareas no han experimentado ninguna variación sustancial y permanente en sus deberes, responsabilidades y obligaciones.

Se acordó aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.

ARTICULO IV

El Licenciado **Gonzalo Arana Oronó** Abogado Asistente mediante informe AL.DP. N° 022-00 señala:

*En atención a su oficio N° 052-JP. 2000, del 14 de enero, mediante el cual transcribe el artículo IX de la sesión del Consejo de Personal, celebrada el seis del mismo mes, que acordó: "**trasladar el asunto a conocimiento del Abogado Asistente del Departamento de***

Personal, para su estudio y posterior informe”, se rinde el siguiente informe:

A. ANTECEDENTES GENERALES

1. CONSEJO DE PERSONAL. SESIÓN DEL 22 ABRIL 1999.

El Consejo de Personal en sesión del 22 de abril pasado, Art. III, conoció el informe CV-174-99 que analizó la solicitud para reconocimiento del sobresueldo por riesgo de la Sección de Investigaciones Contables del Organismo de Investigación Judicial.

Como producto del análisis y conclusiones alcanzadas en el informe efectuado, la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, recomendó:

“Se considera conveniente y oportuno esperar la resolución que emitirá Casación en lo que respecta y actuar en consecuencia. Lo anterior porque será esa instancia la que en definitiva resuelva si en el caso de los Auditores concurren las mismas condiciones de labor de los policías (riesgo o peligrosidad, disponibilidad y variación de jornada).

El Consejo de Personal acordó en esa oportunidad aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.

2. CONSEJO SUPERIOR. SESIÓN N° 20-05-99

El Consejo Superior en sesión celebrada el 12 de mayo pasado, Art. XIX al conocer el acuerdo tomado por el Consejo Superior antes transcrito, dispuso:

Tener por rendido el anterior informe y reconocer a los investigadores de la Sección de Investigaciones Contables del Organismo de Investigación Judicial, el plus salarial denominado riesgo de peligrosidad en un 20% de

sus respectivos salarios, a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario para ello.

3. SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE.

*La licenciada Silvia Navarro Romanini, Secretaria General en oficio N° 15430-99 del 21-12-99 transcribe el artículo XXIX de la sesión N° 97-99 del 6-12-99, celebrada por el Consejo Superior, en relación al **reconocimiento del 20 % por "plus peligrosidad" efectuado a los investigadores de la Sección de Delitos Económicos y Financieros del O.I.J., en el cual entre otras cosas acordó:***

“Solicitar a la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva y al Consejo de Personal, pronunciamiento sobre la procedencia de reconocer a futuro el referido plus.”

4. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante resolución N° 1999-00238 de las catorce horas treinta minutos del diecinueve de agosto de mil novecientos noventa y nueve, al conocer el Recurso de Casación presentado por la parte representante del estado sobre el fallo del Tribunal de Trabajo que condena al Estado, a pagar el plus pretendido a partir del 1° de enero 1993, así como los intereses legales y las costas personas y procesales, resolvió en su parte dispositiva, revocar la sentencia impugnada únicamente en cuanto a la condenatoria de costas a cargo del Estado.

Del considerando III de esta resolución, parece desprenderse que la Sala consideró fundamental para llegar al fallo citado, que:

"en el sub júdice se dio una satisfacción extraprocesal de las prestaciones de los actores, siendo los pertinentes, ... confirmar el fallo de segunda instancia."

B. EN CUANTO A LA INSTANCIA

1. *De conformidad con el Principio de Igualdad, tutelado por nuestra Constitución Política, que supone igual trato en condiciones iguales, debe analizarse la presente situación, no sólo en abstracto, toda vez que por el momento no hay personas involucradas en tal situación, sino, a la luz de los diferentes factores de valoración de puestos vigente para el Poder Judicial.*

Como es sabido, no sólo las personas sino además los puestos, en la Despacho en estudio, han sido favorecidos con el reconocimiento de marras. Este personal responde a actividades que presentan una serie de exigencias para enfrentar la naturaleza, tipo y frecuencia de los problemas que deben ser atendidos y resueltos en el desempeño de sus cargos.

En virtud de lo anterior es que se define una lista de factores determinantes para la valoración de estos puestos, comprendidos precisamente por el Sistema de Valoración de Puestos, propio del área de los Recursos Humanos. Los factores vienen por consiguiente a señalar la magnitud y ámbito de los programas a cubrir por estos

puestos, las dificultades que de acuerdo a la naturaleza del trabajo deben asimilar; de igual manera, el grado o nivel de conflictividad que puedan originar estos servidores; la supervisión ejercida o recibida; la responsabilidad por sus funciones y por las relaciones de trabajo así como por el equipo, materiales y valores manipulados en la ejecución de sus cargos.

Las condiciones del trabajo, aplicación de esfuerzos variables, así como exposición a riesgos varios, para el logro de su cometido, aunados a los otros factores son de igual importancia, para marcar la pauta para al momento de establecer el salario y los pluses o sobresueldos asignados a una clase.

Los factores de valoración entonces concluyen en la determinación de otras exigencias, físicas, intelectuales, sociales, de ingenio, juicio y criterio, entre otros, que estarán presentes en los titulares de los puestos.

2. *Con base en los factores de valoración se fija el importe del salario de cada clase, lo cual en concordancia con el Artículo 167 del Código de Trabajo, 33 y 57 de la Constitución Política, "a trabajo igual desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo este, los pagos por cuota diaria, y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor."*

En consecuencia, tal como lo expresa el texto constitucional, "El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia" (Art. 57).

Debido a que la consulta se refiere a la situación de puestos de una misma clase, sin hacer alusión a derechos de personas, como ya se dijo, el presente enfoque se hace desde la perspectiva de los puestos que habrían de ser ocupados a futuro, cuyo salario de contratación estaría conformado por el salario base predeterminado, más los pluses que pudieran irse agregando por condiciones propias y adquiridas a raíz de modificaciones en sus funciones o por criterios jurisdiccionales.

En este sentido, parafraseando el artículo 18 del Estatuto de Servicio Civil, se establece que: "Una clase no sólo comprende un grupo de empleos suficientemente similares, respecto de deberes y responsabilidades, autoridad, factores de exigencia y aún denominados bajo un mismo título, sino que puede asignárseles con equidad el mismo salario bajo condiciones de trabajo similares."

3. Por consiguiente, tratándose de una clase, con puestos que tendrán las mismas funciones, condiciones de trabajo y requisitos, el salario de contratación será igual para todos los puestos que se encuentren bajo la misma denominación, lo cual es conforme a los presupuestos, incluidos en los principios tutelados constitucionalmente

ante una eventual violación por parte de la aplicación de políticas salariales sobre derechos de los servidores.

4. *Se concluye a la luz de lo expuesto, que la aplicación a futuro del reconocimiento del plus por peligrosidad en un 20 % a los futuros servidores de estos puestos, no sólo es la actitud correcta dentro de una sana política salarial, sino que se está actuando en respeto al principio, de que todos los hombres deben ser tratados igualmente por el Estado, en los llamados derechos fundamentales, que son corolario de la dignidad humana. "Así, no hay igualdad sin dignidad y no habría dignidad sin igualdad, cuando no se trata como iguales a los iguales o como desiguales a los desiguales." (VSC.356-91).*

*Luego de un intercambio de criterios **se acordó:** comunicar al Consejo Superior que independientemente de la procedencia o no del fondo del asunto, es decir el reconocimiento de un porcentaje por riesgo a los Auditores de la Sección de Investigaciones Contables, el reconocimiento a futuro del referido plus debe aprobarse en virtud de los acuerdos de ese Consejo que dieron una satisfacción extraprocesal de las pretensiones de los actores.*

ARTICULO V

La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos remite copia del Oficio O.CV.069-2000 que señala:

En atención a su oficio N°1254-00 recibido el día tres de este mes y con el propósito de aclarar cualquier situación con respecto al curso "Formación Inicial para el acceso a la Carrera Profesional" al que asistió el Lic. Robert Camacho Villalobos en Barcelona, España, nos permitimos informar lo siguiente:

- ⊃ El Lic. Robert Camacho Villalobos presenta el “Informe sobre el Curso de Formación Inicial para el acceso a la Carrera profesional de España, abril 1998-mayo 1999, ante el Consejo de Personal el 25 de mayo de 1999; en el que solicita le sea reconocido este curso “como una especialidad o una pasantía a efecto de comunicarlo así al Departamento de Personal para lo de su cargo”. (El subrayado no pertenece al original)
- ⊄ El Consejo de Personal en su artículo VII en sesión celebrada el tres de junio pasado decide trasladarlo para el Departamento de Personal para lo que corresponda.
- ⊂ La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos procede a realizar el análisis correspondiente en cuanto a materia de Carrera Profesional ya que dentro de unas de sus facultades están:
- ✓ Estudiar las solicitudes y calificar los atestados que presentan los beneficiarios del sistema.
 - ✓ Desestimar aquellas solicitudes que incumplan el reglamento o que contravengan disposiciones o políticas establecidas.
- ⊆ Se procedió a reconocerle el curso como un curso en el rubro de aprovechamiento otorgándole 5 puntos (200 Horas), ya que la norma así lo establece, en el entendido que en este caso no queda excedente por haberse otorgado el puntaje máximo establecido por el reglamento.
- ∈ Es importante mencionar que en el momento en que el Lic. Camacho Villalobos presenta el Informe ante el Consejo de Personal se le explicó por parte de servidores de la Sección y se le indicó para que procediera el reconocimiento de su curso como un “grado académico” era imprescindible nos aportara la documentación del Consejo General del Poder Judicial donde se exprese que el certificado proviene de un centro con rango de universidad y que se le ha otorgado un grado académico universitario.
- ⊈ El Lic. Camacho Villalobos el 29 de noviembre de 1999, solicita al Consejo de Personal reconsideración sobre los documentos presentados y se pronuncie de manera que le sea reconocido el total de horas; por lo que el Consejo de Personal el veinte de enero pasado ratifica lo resuelto por parte del Departamento de Personal, el reconocer 5 puntos como máximo por el curso esto de conformidad con el Artículo 11, inciso b) del Reglamento de Carrera Profesional. Con fines ilustrativos se adjunta copia del informe correspondiente.

*Para concluir es importante mencionar que el incentivo de Carrera Profesional tiene la finalidad de estimular la superación de los profesionales con el fin que los conocimientos adquiridos los compartan con los demás funcionarios y se procede con el reconocimiento de dichos estudios siempre y cuando se cumplan los requerimientos de la normativa de Carrera Profesional. Además, cualquier beneficiario del plus que no esté conforme con lo resuelto **tiene la posibilidad de acudir ante Consejo de Personal quien es el ente rector y fiscalizador en materia de Carrera Profesional.***

Se acordó: tomar nota.

ARTICULO VI

*Se procede a analizar el Informe CV-033-2000 relacionado con la solicitud del Licenciado **Ricardo Cordero Hernández** Coordinador de la Unidad Interdisciplinaria, con el fin de que sea revisado el porcentaje reconocido por concepto de Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial.*

El informe señala:

1. PETICIÓN

Con nota fechada 14 de enero del año en curso el licenciado Ricardo Cordero Hernández, Coordinador de la Unidad Interdisciplinaria, solicita un estudio mediante el cual se analice el porcentaje asignado por concepto del factor "RESPONSABILIDAD POR EL EJERCICIO DE LA FUNCION JUDICIAL", toda vez que al ocupar un cargo de mayor responsabilidad, considera que éste debe ser superior al dispuesto para el cargo con el cual estuvo clasificado hasta diciembre del año pasado.

En su nota el petente señala:

- a) *"El Consejo de Personal en sesión del 02 de setiembre de 1999 reasignó mi plaza de Técnico en Administración 2 a Coordinador de Unidad a partir del 1 de enero de 1999."*
- b) *En lo que respecta a REFJ, en su condición anterior de "Técnico en Administración 2" se le había asignado un 18% sobre el salario base, porcentaje que se le mantiene pese a que su cargo fue reasignado a otro de mayor responsabilidad, manifestó el Lic. Cordero.*
- c) *En otro párrafo de su nota, aporta como un nuevo elemento a considerar, con el cual fundamenta su gestión, el hecho de tener a su cargo personal subalterno, por lo que solicita se le otorgue por concepto de REFJ un 22%.*

2. ANTECEDENTES

2.1 Informe CV-462-99

Mediante este estudio el Departamento de Personal analizó la situación del puesto de Técnico en Administración 2, según se señaló anteriormente, del cual se transcribe en lo que interesa, lo siguiente:

"4.2. El cargo tiene responsabilidades y obligaciones profesionales homologables a las de los otros puestos profesionales, demandando objetividad, confidencialidad, honradez a toda prueba, iniciativa, exactitud, independencia funcional, conocer las leyes y acuerdos del Consejo de la Judicatura aplicables.

Importancia especial le confiere el estar a cargo del control y coordinación de las diferentes fases del proceso, lo cual incluye coordinar en lo administrativo la labor de varios profesionales, circunstancia que lo involucra es este nivel.

4.3 En virtud de haber asumido labores de mayor complejidad y responsabilidad se sugiere reasignar el puesto N° 015694 de Técnico en Administración 2, ocupado por Ricardo Cordero Hernández, a la clase de Coordinador Unidad Interdisciplinaria, salario base ¢189.000, de manera que se equipare con el nivel retributivo de los profesionales en Psicología y Trabajo Social, cuyas labores le

corresponde coordinar, así como supervisar el funcionamiento de la unidad a cargo del reclutamiento y selección para puestos de la judicatura. En consecuencia se somete a aprobación la creación de esa nueva clase, conforme se incluye en el anexo.”

2.2 *El estudio anterior fue aprobado por el Consejo de Personal y el Consejo Superior en sesiones del 12 de agosto de 1999, artículo VII y 2 de setiembre de 1999, artículo XVIII, respectivamente.*

2.3 Informe CV-102-99

En materia de “Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial” a la fecha se ha analizado solamente un caso similar al del cargo en estudio (Coordinador de Unidad Interdisciplinaria) nos referimos a la clase de “Jefe de Servicio OIJ”, a quienes en esa oportunidad se pudo comprobar que ellos estaban obligados en el desempeño del cargo a desempeñarse como jefes.

Por su parte el Consejo de Personal en sesión del 25 de marzo de 1999 dispuso lo siguiente:

Reubicar la clase de “Jefe de Servicio Organismo de Investigación Judicial” en el nivel 4 del factor de Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial, de manera que los beneficiarios se hagan acreedores a un 18% , tal y como corresponde en ese caso. Lo anterior por cuanto el puesto en mención presenta características propias de una jefatura, las cuales se decidió ubicar en el nivel propuesto.

(El subrayado es nuestro)

3. REGLAMENTACION

3.1 *La normativa en materia de Carrera Profesional, vigente a partir del 1º de enero de 1999 contempla un nuevo factor denominado*

Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial (REFJ), el cual establece cinco niveles de puntos agrupando de manera independiente a los profesionales para cada uno de los ámbitos del Poder Judicial, que para efectos de cálculo se aplica porcentualmente sobre el salario base, artículo 11 inciso h)

3.2 *Los niveles aprobados e incluidos en la reglamentación correspondiente son:*

<u>Nivel</u>	<u>Porcentaje</u>
1	30
2	26
3	22
4	18
5	14

3.3 *En el último párrafo del mencionado artículo se establece lo siguiente:*

"La integración de los distintos niveles y los ajustes que proceda aplicar, los determinará el Consejo de Personal."

3.4 *En atención al precepto anterior dicho órgano colegiado integró los puestos profesionales del ámbito administrativo de la siguiente forma:*

Nivel 1

30%

Integrante del Consejo Superior

Director Ejecutivo

Director Escuela Judicial

Director Unidad Ejecutora

Auditor General

Subdirector Ejecutivo

Subdirector de la Escuela Judicial

Nivel 2

26%

Director Despacho Presidente

Coord. Desarrollo Instit. Progr. Mod. Pod. Jud.

Secretario Ejecutivo de la Comisión

Jefe Depto. Advo. 2

Jefe Depto. Advo 1

Jefe Biblioteca Judicial

Jefe Archivo y Registro Judicial

Subjefe Archivo y Registro Judicial

Subjefe Depto. Advo.

Nivel 3

22%

Jefe Secc. Adva. 4

Jefe Secc. Adva. 3

Jefe Secc. Asesoría Legal

Jefe Servicio Médico de Empresa

Abogado Asistente 1-B (Jefe Secc. Anál. Jurídico)

Nivel 4

18%

Director Revista Judicial M.T.

Director Revista Jurispr. Constitucional

Médico de Empresa

Odontólogo

Psiquiatra Laboral

Psicólogo

Auditor 2

Auditor de Sistemas Informáticos

Técnico en Administración 2

Técnico en Estadística

Técnico en Periodismo

Técnico en Relaciones Públicas

Técnico en Seguridad e Higiene Ocupacional

Técnico en Comunicación Colectiva

Analista Programador 3

Analista Programador 2

Técnico Unidad Ejecutora

Ingeniero en Telecomunicaciones

Asistente en Administración 3

Bibliotecario 1

Prof. en Métodos de Enseñanza

Supervisor de Construcciones

Trabajador Social

Jefe Secc. Administrativa 2

Nivel 5**14%***Analista Programador 1**Analista Regional de Informática**Asistente en Comunic. Colectiva**Asistente de Prensa**Asistente en Administración 2**Asistente Relaciones Públicas**Auditor 1**Técnico en Administración 1**Instructor Computac. e Informática**Programador 2***4. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

4.1 *En esta ocasión se nos presenta un nuevo caso de un cargo en el cual su titular en el desempeño de sus tareas, por necesidad misma del despacho, en cierto sentido ha de ejecutar funciones propias de jefatura.*

Aún cuando a dicho cargo se le denomina "Coordinador de la Unidad Interdisciplinaria", no cabe la menor duda que el titular debe supervisar personal de menor rango y coordinar con profesionales de otras disciplinas adscritas a la dependencia donde labora.

4.2 *En cuanto a la configuración de los diferentes niveles del REFJ se tiene que los mismos se han establecido por separado para cada uno de*

los ámbitos existentes en nuestra institución, a saber: Jurisdiccional, O.I.J. y Administrativo.

El presente caso lleva a revisar el tercero de ellos, grupo en el cual se encuentra inmerso el puesto en estudio. Como puede observarse en el punto 3.4 del presente informe aparecen los distintos niveles del sector administrativo, así se tiene que el nivel 5 está conformado por puestos con una característica en común, tener por requisito el Bachillerato universitario, por su parte el nivel 4 lo integran puestos con exigencia académica de Licenciatura pero sin responsabilidad por jefatura, a excepción hecha del Jefe de Sección Administrativa 2 (por tratarse de un puesto con requisito de bachiller universitario debería estar en el nivel 5 sin embargo dado las funciones de su competencia como jefe, llevó a ubicarlo en el nivel siguiente), razón igual a la que hoy aduce el Lic. Cordero Hernández.

El nivel 3, como puede observarse en el aparte anterior, se ha reservado para cargos con requisito de Licenciatura pero con responsabilidad de Jefatura.

4.3 *Es claro que la pretensión del recurrente Cordero Hernández, Coordinador de la Unidad Interdisciplinaria es la de ser reubicado en la categoría 3 dada su condición de supervisor de personal de menor nivel.*

4.4 *En materia de análisis de puestos el que dos cargos posean el mismo requerimiento académico no necesariamente implica que estén en similar categoría salarial, menos aún, si uno de ellos posee responsabilidades que el otro no tiene. La situación descrita anteriormente es valorada en materia de fijación de salario base, asimismo ha de ser considerada en cuanto al R.E.F. J.*

La filosofía de estratificación del mencionado factor de Carrera Profesional se ocupa de diferenciar entre dos licenciados cuando uno de ellos posee adicionalmente responsabilidad por jefatura

4.5 *Viene al caso considerar la resolución del Consejo de Personal indicada en el acápite 2.1 del presente informe, en la cual dicho órgano reconoce al petente su responsabilidad por supervisión al clasificarlo y valorarlo de manera distinta a la que estaba como Técnico en Administración 2.*

En razón de lo anterior, se considera que en materia del REFJ procede ser consecuentes con lo dispuesto por el Consejo de Personal y reubicar al licenciado Ricardo Cordero Hernández en el nivel 3, con un 22% sobre el salario base.

5. RECOMENDACION

5.1 *Acoger la solicitud planteada por el licenciado Ricardo Cordero Hernández, Coordinador de la Unidad Interdisciplinaria, toda vez que en su caso concurren condiciones que justifican su ubicación en el nivel 3*

del factor de "Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial" al tener que cumplir con responsabilidades de mayor complejidad; circunstancia fue reconocida por el órgano correspondiente en materia de Clasificación y Valoración de Puestos en agosto de 1999, en consecuencia, otorgar al recurrente un 22% en cuanto al REFJ se refiere en vez del 18% que tenía asignado.

5.2 *Aplicar el nuevo porcentaje al Lic. Cordero Hernández a partir de la fecha de su solicitud, sea, el 14 de enero del 2000.*

Se acordó: *trasladar copia a los Integrantes de este Consejo para conocerlo en una próxima sesión.*

ARTICULO VII

Se conoce el Informe RS-056-2000 de la Sección de Reclutamiento y Selección que dice:

Petición:

El Lic. Mauricio Chacón Jiménez, Juez Coordinador del Juzgado Civil de Trabajo, Familia y Agrario de Hatillo, impugna la Terna N° 601-99 para el cargo de Auxiliar Judicial 2, justificando su proceder en que las dos servidoras que la integran no satisfacen las necesidades del despacho, por su inexperiencia específica en materia de familia, por cuanto la experiencia de una de ellas ha sido en el área administrativa desde los "últimos años" y por las frecuentes incapacidades de una de las candidatas.

Parte importante de la justificación que plantea el Lic. Chacón Jiménez, lo es en términos de la calidad humana y del desempeño de la servidora interina Srta. Rosa Alfaro Rodríguez quien ha demostrado sobradamente responsabilidad y capacidad.

Consideraciones:

----- La Sección de Reclutamiento y Selección concursó los cargos vacantes de Auxiliar Judicial 2 del Juzgado Civil y de Trabajo de Hatillo en junio de 1999.

----- La Srta. Rosa Alfaro Rodríguez participó y obtuvo una calificación de 62 % en su examen específico, resultado que impidió su elegibilidad.

----- La servidora se ha mantenido interina en el cargo durante 1 año y 2 meses y con fecha 9 de noviembre de 1999, el señor Juez solicitó que se le aplicara nuevamente el examen.

----- La evaluación de la Srta. Alfaro no se ha practicado por segunda ocasión ya que implicaría realizar otro concurso cuando está de por medio la resolución de la Terna N° 601-99.

*Por su parte el Licenciado **Mauricio Chacón Jiménez** manifestó:*

“El suscrito Lic. Mauricio Chacón Jiménez, Juez Coordinador del Juzgado Civil, de Trabajo, de Familia y Agrario de Hatillo, con el respeto de siempre me dirijo a ustedes con el fin de contestar el amable oficio remitido el 5 de enero del año en curso.

Debo indicar, en primer lugar, que esta misiva la remito hasta el día de hoy debido a que durante el mes de enero disfruté de mi período de vacaciones y no fue sino hasta ayer que me reincorporé a la oficina. En segundo lugar tengo que manifestar que el artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial no indica de forma expresa que los jefes de despacho tenemos el deber de “justificar debidamente la impugnación” de las ternas, sino que señala que “(las ternas) podrán ser rechazadas si (los jefes de Despachos) estiman que ninguno de los candidatos satisface las necesidades del Despacho”. Por esta razón,

siendo un acto administrativo y no jurisdiccional, consideré quizás erróneamente que lo único que resultaba necesario era solicitar la confección de una nueva terna.

Hechas las anteriores aclaraciones, procedo a informar por qué no escogí alguno de los dos nombres que se sometieron a mi consideración en la terna número 601-99. Creo justo iniciar diciendo que lo que más extrañé fue el nombre que no estuvo integrado en la lista, el de la señorita Rosa Alfaro Rodríguez, y no los que si estuvieron.

Cuando este Despacho contaba únicamente con dos auxiliares judiciales 2, se hicieron múltiples gestiones para que se aprobara la creación de más plazas, pues las necesidades eran más que evidentes. En aquel tiempo, las señoritas Isabel Cristina Alfaro Obando y Rosa Alfaro Rodríguez iniciaban sus labores como meritorias, laborando como auxiliares judiciales 2 exactamente igual a quienes trabajaban en plazas ordinarias. Incluso me atrevo a decir que, como toda persona que inicia, mostraban un vigor y un entusiasmo grande. Siendo Presidente de la Corte Suprema de Justicia el Licenciado Edgar Cervantes Villalta, un día recibí una llamada telefónica en la cual él me indicaba la creación de dos plazas extraordinarias de auxiliar judicial 2 y ni por un instante dudé que las personas adecuadas para ocuparlas serían las señoritas Alfaro Rodríguez y Alfaro Obando, pues ellas dos no solo ya se habían familiarizado con el Despacho sino que habían demostrado gran idoneidad en sus respectivos puestos.

En este punto deseo rescatar una anécdota que para mí resulta sumamente representativa del fervor y de la responsabilidad con los que Rosa Alfaro Rodríguez, en particular, ha cumplido sus labores. Un día, en la hora de almuerzo, siendo meritoria, Rosa salió como de costumbre. Faltando diez minutos para la una de la tarde llamó por teléfono a la oficina y pidió hablar conmigo. Al tomar el auricular noté que estaba llorando y al preguntarle qué le pasaba, me dijo que su madre acababa de fallecer en un accidente de tránsito. Sin darme tiempo para ofrecerle mis condolencias, ella me dijo que llamaba para ver si yo le daba permiso para faltar esa tarde!

Esta muestra de responsabilidad me dejó impresionado. Y es que yo pienso que detrás de un puesto, del más humilde al más importante, siempre está una persona. Creo también que lo más importante es la persona como tal y en un segundo lugar podemos situar sus capacidades. Si éstas son adecuadas y la persona es buena la combinación me parece casi perfecta. Ese es el caso de Rosa Rodríguez Alfaro. Ella no solo es una excelente persona, sino que ha demostrado un gran interés hacia su trabajo, el cual cumple de manera muy satisfactoria. A nosotros los jueces nos parece muy importante el hecho de que ellas es una persona que se ha forjado en esta oficina y ya la conoce perfectamente. Por demás está decir que estamos sumamente satisfechos con su trabajo. Ahora bien, la razón por la que Rosa Alfaro Rodríguez no está en la terna es obvia: ella no aprobó, en la primera oportunidad, el examen que se le realizó. Respecto a ese punto me parece importante rescatar dos aspectos: 1) Aún cuando no hubiera aprobado el examen en esa oportunidad, en su trabajo diario Rosa ha demostrado que conoce perfectamente cómo realizar su labor; y, 2) Ella puede realizar nuevamente el examen y si lo aprueba, tiene todo el derecho de ser incluida en la terna confeccionada y eventualmente de ser nombrada en el puesto que en justicia, consideramos todos los que aquí trabajamos, le corresponde. Si como dice el lema de la Sección de Reclutamiento y Selección "La

experiencia es nuestra meta, su satisfacción nuestra recompensa”, no cabe duda alguna que la experiencia de Rosa Alfaro Rodríguez será la recompensa para el público usuario de nuestros servicios.

Sobre la realización del nuevo examen, tengo conocimiento que el Licenciado Eduardo López Fonseca, Co-Juez de esta oficina, conversó con el Licenciado Javier Sánchez Medrano y éste le indicó que lo que teníamos que hacer era solicitar que se le hiciera nuevamente. Confiando siempre en la buena fe y en la lealtad que debe privar en toda relación de trabajo, así lo hicimos, pero la terna 601-99 se confeccionó antes de que a Rosa se le convocara para el nuevo examen. Por esta razón y por el valor supremo de la justicia, es que los jueces y personal subalterno que trabajamos en este Despacho, el que orgullosamente coordino, creemos que antes de realizar el nombramiento en propiedad de la plaza, Rosa debe tener la oportunidad de rendir su examen y de ser incluida en la terna correspondiente en caso de aprobarlo.

Como dije al inicio, la principal razón para la confección de una nueva terna fue el nombre que no aparecía. Pero si se tratara de que necesariamente yo hubiera tenido que escoger entre los dos nombres propuestos en la terna 601-99, también tendría que solicitar la confección de una nueva, al considerar que, a la letra del artículo 136 ya citado, estimamos los jueces que aquí laboramos, que “ninguno de los candidatos satisface las necesidades del Despacho.”

En el caso de doña Mayra debo señalar que ella no solo ha trabajado durante los últimos años en labores administrativas y no en labores jurisdiccionales, sino que, previa conversación telefónica con quien dijo ser su jefe, he tenido el conocimiento de que sus incapacidades desgraciadamente son frecuentes. Yo califico esta sede jurisdiccional como una de las más difíciles del país. He trabajado en varios despachos y aquí es donde he encontrado que el trabajo es más arduo. La cantidad de asuntos que se tramitan es exagerada y el nivel de stress es casi insoportable. Al día de hoy hemos logrado armar un equipo. Ha costado mucho, pero lo estamos haciendo. Si una pieza importante se reemplaza por una pieza sin una pieza importante se reemplaza por una pieza sin experiencia y/o que con frecuencia deba ser sustituida por incapacidades, el equipo puede caer. Lo peor de todo es que ya nos ha pasado. Por algún tiempo tuvimos mucho cambio en el personal y eso fue nefasto para esta oficina. Ahora que por fin hemos logrado comenzar a salir avante, un cambio significaría un retroceso importante. Y es que, como repito, Rosa Alfaro Rodríguez ha sido una pieza importantísima es este engranaje y ella sabe realizar perfectamente las funciones que le han sido encomendadas.

Caso similar se presenta con doña Lorena. La gran mayoría de asuntos que aquí se tramitan corresponden al área de Familia. Según los antecedentes que constan en la terna, su experiencia es nula en este campo. En los últimos diez años, pero muy especialmente a partir del año de mil novecientos noventa y cinco, la materia de Familia ha sufrido múltiples modificaciones tanto en el fondo como en lo procesal. Siendo absolutamente nula la experiencia de estas dos servidoras en esta materia, habría que comenzar con su formación casi de cero. Como repito, proceder al nombramiento en propiedad de cualquiera de estas dos aspirantes pondría en gran riesgo los avances que hemos logrado en esta oficina, con un agravante muy serio: a partir del 31 de enero ya no

contamos con el tercer juez, lo cual incrementará muy significativamente las labores que todos realizamos.

En los términos expuestos, rindo el informe solicitado. En caso de considerarse necesario, gustoso puedo ampliarlo o aclararlo. En caso de ser necesaria alguna comunicación pueden remitirla al fax 254-8564.”

Luego de un intercambio de criterios **se acordó:** acoger la impugnación de la terna N° 601-99 por las razones expuestas por el Lic. Mauricio Chacón Jiménez y ordenar a la Sección de Reclutamiento y Selección la tramitación de un nuevo concurso.

ARTICULO VIII

La Licenciada **Eugenie Sala Chavarría** mediante oficio fechado 31 de enero del presente año, comunica las calificaciones obtenidas durante el último semestre de la Maestría en Derecho Público, que realiza en la Universidad de Costa Rica.

Se acordó: tomar nota de las manifestaciones de la Licda. Salas Chavarría.

ARTICULO IX

El Licenciado **Juan Carlos Segura Solís** en oficio fechado 13 de febrero del año 2000 señala:

“He de comunicarle a usted, como Presidente de este Consejo, que el día 17 de enero del año en curso culminé mis estudios de doctorado en la Universidad de Alcalá, defendiendo la tesis de grado de doctor “El Libre Acceso a la Función Pública y la Constitución”, obteniendo la nota de sobresaliente. Adjunto copia del acta firmada por el señor Presidente del Tribunal Calificador Dr. Miguel Sánchez Morón.”

Se acordó: tomar nota del informe del Lic. Segura Solís.

ARTICULO X

El Licenciado **William Molinari Vílchez** funcionario becado en España, con fecha 14 de febrero en curso presenta el tercer informe sobre el avance de sus estudios doctorales.

Se acordó: tomar nota del informe presentado por el Lic. Molinari Vílchez y comunicar al Departamento Financiero Contable para el desembolso de la ayuda económica correspondiente.

ARTICULO XI

El Licenciado **Francisco Segura Montero** Sub-Director General a.í. del Organismo de Investigación Judicial en Oficio N° 332-DG-2000 dice:

“Luego de un saludo y con la consideración que se merece, me permito manifestar que esta Dirección General se encuentra sumamente interesada que se tome en cuenta a nuestro Organismo de Investigación, en el Plan de Becas que el Poder Judicial elaborará para el presente año.

Considere que al menos dos funcionarios nuestros podrían verse beneficiados con tal gestión y por ende nuestra Institución toda vez que cuando un servidor se capacita también se satisface de mejor forma el servicio público al que nos debemos.”

Se acordó: tomar nota de las manifestaciones del Lic. Segura Montero y dejar para su conocimiento en el momento que se analice el Plan de Becas. Asimismo comunicar a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial que es necesario definir las áreas prioritarias en las que se pretende conceder becas, destinos, duración y costo aproximado de las becas pretendidas.

ARTICULO XII

Se conoce el Informe CV-068-2000 sobre la solicitud de la Egresada **Maureen Siles Mata** Jefe de Sección Administrativa 3, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

1. GESTION

Con nota de fecha 03 de febrero del presente año, la señorita Maureen Siles Mata expone lo siguiente:

“... solicito interponga sus buenos oficios a fin de que me sea reconocido el plus correspondiente a Dedicación Exclusiva, por haber sido nombrada en el cargo de Jefe de Sección Administrativa 3, de la Sección de Derechos Laborales, del 24 al 30 de enero y del 31 de enero al 20 de febrero del año en curso.”

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 2.1.** La egresada Maureen Siles Mata se encuentra nombrada como Jefe de Sección Administrativa 3 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.
- 2.2.** En virtud de lo expuesto se procede a reconocer a la egresada Maureen Siles Mata el 60% sobre el salario base de la clase Jefe de Sección Administrativa 3 por concepto de Dedicación Exclusiva.
- 2.3.** Rige a partir del 03 de febrero del 2000 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada directamente ante la Sección de Salarios.

Se acordó: recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

Se levanta la sesión a las 12:20 horas.

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Jefe de Personal